ROK II Styczeń 1936 r. ZESZYT 1

SPÓŁDZIELCZOŚĆ PRACY

ORGAN TOWARZYSTWA POPIERANIA KOOPERACJI PRACY

MIESIĘCZNIK

TREŚĆ ZESZYTU:

TEL. 616-92 ● WARSZAWA, SIENNA 16. ● P.K.O. 6920

Godziny przyjęć Redakcji: 11 — 13.

JAN WOLSKI

Nasze stanowisko w sprawie chałupniczej

Zacznijmy od rzeczy podstawowej: ustalmy zakres zjawisk, które obejmujemy pojęciem chałupnictwa. Jest to nam potrzebne, ponieważ — jak dotąd — panuje w tej dziedzinie wielkie pomieszanie pojęć.

Otóż umówmy się, że chałupnictwem będziemy nazywali pracę zarobkową w rzemiośle, wykonywaną w lokalu mieszkalnym pracownika z dostarczonego przez nakładcę materjału i na jego (nakładcy) rachunek, przyczem praca ta stanowi jedyne, a przynajmniej podstawowe źródło utrzymania dla zatrudnionego w niej pracownika.

Z określenia powyższego wyciągamy wniosek, że praca chałupnicza jest, właściwie, jedną z odmian najemnej pracy akordowej. Fakt, że odbywa się ona w mieszkaniu pracownika, nie zmienia jej charakteru najemnego, lecz tylko pogarsza położenie najmity, gdyż zwalnia zarobkodawcę od szeregu obowiązków i świadczeń względem pracownika oraz od części kosztów produkcji, obciążając temi kosztami pracę.

*

Przyjęte przez nas określenie chałupnictwa pozostawia poza nawiasem „chałupnictwa właściwego" różne formy przejściowe pomiędzy niem a samodzielnem rzemiosłem oraz szereg zbliżonych do niego (chałupnictwa) zjawisk, jak naprzykład przemysł ludowy, biedaszybiarstwo, lonkietnictwo i t. d.

Pomimo bowiem podobieństwa, a niekiedy nawet bliskiego „pokrewieństwa" z chałupnictwem — z czego nieraz mogą wynikać podobne (chociaż nie zawsze identyczne) wnioski i wskazania praktyczne — zjawiska te wymagają osobnej analizy i odrębnych sposobów praktycznego do nich podchodzenia.

*

O chałupnictwie często się dziś mówi, jako o zjawisku wyjątkowo żywotnem, gdyż wytrzymującem konkurencję nietylko z samodzielnem rzemiosłem i przemysłem, ale nawet stawiającem czoło dzisiejszemu kryzysowi.

Z tego, iż rzemieślnicy samodzielni i robotnicy przemysłowi degradują się dziś tak często do kategorji chałupników i wegetują na tym poziomie, oraz, że przemysłowcy w wielu branżach chętnie przerzucają się do roli nakładców, — bywa nieraz wyciągana zbyt pochopnie i najniesłuszniej pozytywna opinja o chałupnictwie.

Wiemy przecież, na czem polega zdolność konkurencyjna chałupnictwa: polega ona na bezbronności chałupnika, wyzysk pracy którego może być posunięty znacznie dalej, niż wyzysk pracy

samodzielnego rzemieślnika czy najmity, zatrudnionego w zakładzie zarobkodawcy. Ta żywotność, ta konkurencyjność, ta atrakcyjność (dla przedsiębiorcy!) chałupnictwa jest tylko jedną stroną medalu, którego stronę odwrotną stanowi nędza chałupników i wszystkie płynące stąd groźne dla społeczeństwa i państwa konsekwencje.

*

Konkurencja na rynkach towarowych wywiera ciągły nacisk w kierunku obniżania kosztów produkcji.

Obniżki te, jak wiemy, mogą być osiągane w drodze dwojakiej. Albo — po pierwsze — przez udoskonalenia techniczne i usprawnianie pracy. Albo też — po drugie — przez zmniejszanie płac roboczych. Rzecz jasna, że zarówno w interesie pracowniczym, jak i w interesie powszechności leży pierwsza z tych dróg, wiodących do obniżki kosztów produkcji.

Otóż, jeśli idzie o chałupnictwo, to z istoty jego (praca w prywatnem mieszkaniu robotniczem, a więc w warunkach najniedogodniejszych) wynika, że obniżka kosztów produkcji przez udoskonalenia techniczne i usprawnianie procesów pracy jest tu naogół niemożliwą, względnie — możliwą w wyjątkowych tylko wypadkach i w bardzo wąskim zakresie. Powiem więcej: warunki pracy chałupniczej nietylko że nie sprzyjają usprawnieniu procesów pracy, lecz — przeciwnie — sprowadzają te procesy do jak najdalej posuniętego zacofania i deracjonalizacji.

Stąd wynika, że chałupnictwo mogło i może wytrzymywać konkurencję z rzemiosłem lub przemysłem jedynie za cenę posuniętego do ostatecznych granic wyzysku pracy.

*

Spójrzmy jeszcze na chałupnictwo z punktu widzenia kwestji mieszkaniowej.

Nie jest miejsce w naszem piśmie, a zresztą i nie widzę potrzeby rozwodzić się przed naszymi Czytelnikami o olbrzymiem znaczeniu sprawy mieszkania rodzinnego. I słusznie też nieuregulowana sprawa mieszkaniowa jest dziś uważana za jedną z najstraszniejszych klęsk społecznych w Polsce.

Chałupnicy — ci najwięksi nędzarze wśród najuboższej ludności naszych miast i miasteczek — gnieżdżą się, rzecz jasna, w warunkach mieszkaniowych jak najokropniejszych. I oto w tych właśnie mieszkaniach, urągających najelementarniejszym wymaganiom wygody i higjeny, z reguły przeludnionych do ostateczności, — zmuszeni są chałupnicy wykonywać swoją pracę rzemieślniczą! Jak to się odbija na trybie życia, na pracy i na zdrowiu nietylko już samego chałupnika, ale i całej jego rodziny?!

Społecznicy, politycy, wychowawcy, oświatowcy, higjeniści, eugeniści, moraliści i wogóle wszyscy ludzie, w piersi których

choćby najsłabsza żarzy się iskierka życzliwości i współczucia dla bliźnich, — powinni stanąć w zwartym szeregu bezwzględnych wrogów chałupnictwa, tej hańby naszych dotychczasowych stosunków społeczno-gospodarczych.

*

Likwidacja chałupnictwa nie jest rzeczą łatwą ani prostą. Nie da się dokonać z dnia na dzień ani z roku na rok.

Łączy się ona ze sprawą likwidacji specjalnej kategorji pośredników, a mianowicie — kategorji nakładców, stojącej między chałupnikiem a konsumentem jego (chałupnika) produkcji.

Likwidację chałupnictwa należy realizować po przez likwidację systemu, opartego na nakładcach.

*

Akcja ta powinna być prowadzona jednocześnie z dwóch różnych stron: ze strony chałupników i ze strony spożywców ich produkcji. Chałupnicy powinni organizować zbiorową podaż swojej pracy. Konsumenci (w szerokiem tego słowa znaczeniu) powinni organizować zbiorowy popyt na wytwory tej pracy.

Właściwą organizacją zbiorowej podaży pracy chałupników może być tu tylko spółdzielczość pracy. Właściwą metodą organizacji zbiorowego popytu ze strony konsumentów może być tu tylko metoda spółdzielczości spożywców. Więc z jednej strony — spółdzielczość pracy, a z drugiej — zorganizowane metodą spółdzielczą zrzeszenia najprzeróżniejszych instytucyj społecznych i publicznych, reprezentujących interesy i masowy popyt konsumentów.

*

Dwa te prądy organizacyjne, z dwóch różnych stron zmierzające do wyeliminowania nakładców, po nawiązaniu ze sobą ścisłej łączności, wspólnym wysiłkiem i we wspólnym interesie przystąpią do racjonalizacji procesów produkcji w chałupnictwie, a więc i do likwidacji samego chałupnictwa. I na tej tylko drodze likwidacja ta może nastąpić.

*

Na przestrzeni ostatnich lat trzydziestu mieliśmy w Polsce w różnych ośrodkach i w różnych branżach pracy chałupniczej próby zbiorowej zaradności spółdzielczej, które wcześniej czy później kończyły jednak niepowodzeniem.

I być inaczej nie mogło. Próby te bowiem, jednostronnie podejmowane przez samych tylko chałupników bez oparcia się o zorganizowany popyt na produkcję tych spółdzielni ze strony społecznych bądź publicznych instytucyj konsumenckich, — z konieczności przybierały niezdrowy charakter spółdzielni wytwórczych (a nie spółdzielni pracy). Spółdzielnie zaś wytwórcze, jak wiemy to z przebogatego doświadczenia najróżniejszych kra-

jów, o ile nie znajdują oparcia w zorganizowanym popycie na swoją produkcję, — albo upadają, albo też ulegają degeneracji. Degeneracja i upadek spółdzielni wytwórczych na terenie chałupnictwa zachodzą przytem łatwiej i szybciej niż na innych terenach, a to ze względu na specyficzne cechy społeczne chałupników oraz na wielką wśród nich nędzę.

*

Dotychczasowe niepowodzenia podejmowanych niewłaściwie prób kooperatyzacji chałupników nie powinno nas zniechęcać. Wiemy bowiem, w czem tkwi przyczyna tych niepowodzeń.

Lecz dalsze próby należy podejmować w sposób właściwy. A mianowicie — jednocześnie ze spółdzielczem organizowaniem chałupników trzeba organizować masowy popyt na ich produkcję, i oba te rodzaje organizacyj ściśle ze sobą łączyć do współpracy we wspólnym ich interesie.

BOHDAN SUCHODOLSKI

Stosunek do pracy Brzozowskiego i Abramowskiego

Artykuł ten za zgodą Autora przedrukowujemy z ostatniego zeszłorocznego zeszytu miesięcznika „Spółdzielczy Przegląd Naukowy". **Red.**

I.

Nigdy praca nie była tak bardzo wielbiona, jak w wieku XIX i XX. Uczyniono z niej ideał i miarę wartości życia, pojęto jako źródło wszelkiego dobra i całej kultury.

Wymagania rozkwitającego przemysłu, wytwarzające kult wysiłku oraz światopogląd zwycięskiego mieszczaństwa, wielbiący energję i pracowitość, doczekały się pomocy od filozofji i etyki. Marksizm i pragmatyzm uczyły pojmować pracę, jako kryterjum poznawcze, jako instancję starszą, trwalszą i pewniejszą niż rozum. Przekonywały, iż zmaganie się z opornem środowiskiem przyrody wykształciło umysł ludzki, wytworzyło metody badania i wnioskowania i dlatego cała nauka może być pojęta, jako wytwór pracy ręcznej i narzędziowej. Moraliści epoki przekonywali, iż praca jest najszczytniejszym obowiązkiem człowieka, a wszelkie formy życia, nie mające bezpośredniej łączności z pracą, są szkodliwem pasorzytnictwem. Wszystko, co nie było pracą, nazwano lenistwem. Nawet artyści poczęli zakładać związki zawodowe, aby w ten sposób zadokumentować, iż pracują.

Ta ideologja zstąpiła do szkół. Najsilniejszem hasłem wychowawczem stało się hasło szkoły pracy. Wychowywać mło-

dzież na dzielnych pracowników oto, co wydawało się jedynie słuszne i wartościowe.

*

Ale czasy ostatnie ukazały inne perspektywy.

Klęska bezrobocia oraz bezład społeczny zwróciły uwagę na to, iż praca nie jest jedynem zadaniem ludzkiego życia.

Równocześnie, i niezależnie wzajem od siebie, poczęła się w różnych krajach budzić reakcja przeciw przesadnemu kultowi pracy[1].

Poczęto analizować jego źródła, badać założenia i konsekwencje, rozróżniać jego typy, oceniać słuszność każdego z osobna. Pokazało się [2], iż kult pracy jest zjawiskiem, które powstało pod wpływem określonych czynników na pewnym terenie dziejowego życia ludzkości, że nie jest on wyrazem odwiecznej i ogólnoludzkiej prawdy i wartości, że istnieją cywilizacje i istniały epoki naszej cywilizacji, w których życie zorganizowane było według innych zasad, bardziej może odpowiadających człowiekowi i jego powołaniom.

Poczęto rozumować, iż praca nie może wypełnić całkowicie stosunku człowieka do rzeczywistości, że oprócz pracy istnieją inne, równie wartościowe, albo i wyższe jeszcze formy istnienia, jak twórczość, kontemplacja, miłość ludzi i bytu. Życie wewnętrzne ma zakres znacznie szerszy, niż zakres wysiłku pracy. Stosunek do bliźnich nie jest stosunkiem do robotników [3]. Produkowanie nie jest najwyższym obowiązkiem człowieka, nie obejmuje bowiem sobą wymagań kształcenia.

*

Rozpoczyna się, może świta dopiero, nowa epoka. Nawraca ona do człowieka.

Zaczyna się troszczyć nietyle o to, jak się wytwarza w różnych zakresach cywilizację, ale o to, jak ją ludzie przejmują w siebie, co robią z nią we własnem, osobiście ważnem i odpowiedzialnem życiu. Dumą i ambicją nowej epoki przestaje być produktywistyczna rozbudowa życia, i hasła „coraz więcej", „coraz prędzej", „coraz potężniej". Chodzi o produkowanie rzeczy celowych, użytecznych, ważnych.

Przestajemy się upajać możliwościami, zaczynamy je wyzyskiwać. Nie imponuje już nam np. zbudowanie domu czterdziestopiętrowego, wyżej bowiem cenimy umiejętność zbudowania domów higjenicznych i pięknych, sharmonizowanych z krajobrazem, zespolonych z indywidualnością mieszkańców.

---

[1]) Por. **K. Wyka:** „Krytyka pojęcia pracy u młodych Francuzów" (Kultura i Wychowanie. R. III z. 1).

[2]) Por. **B. Suchodolski:** „Praca jako zagadnienie kultury" (Kultura i Wychowanie. R. II z. 4).

[3]) Por. **Fl. Znaniecki:** „Ludzie teraźniejsi a cywilizacja przyszłości",—1935.

*

W tych zmieniających się warunkach, zmienia się stosunek do pracy. Przestaje ona być celem sama w sobie, przestaje niewolniczo wprzęgać człowieka w służbę.

I ona — praca — mierzona być może i powinna humanistycznem znaczeniem, rolą w życiu wewnętrznem człowieka.

W ten sposób powstaje odróżnienie pracy dobrej od pracy złej. Zła jest wszelka praca, która nie kształci, która wyniszcza pracownika. Dobra jest praca dostosowana do człowieka. Dostosowanie to zaś polega — po pierwsze — na tem, by pracujący miał odczucie, iż trudem swym przyczynia się do powstawania rzeczy ważnych i wartościowych społecznie. Powtóre — na tem, by sam proces pracy był dla niego przyjemny, jak przyjemna jest twórczość.

Taką powinna być wszelka praca. Inna praca jest najgorszą z postaci niewolnictwa i nie może znaleźć żadnego usprawiedliwienia. Jest — podobnie jak niewolnictwo — hańbą cywilizowanego świata.

*

Na tle tych procesów zmieniającego się ustosunkowania do pracy poczynamy w nowem świetle widzieć głębokie i pouczające przeciwieństwo poglądów, zachodzących w dziejach myśli rodzimej między Brzozowskim i Abramowskim. Między apologetą pracy i jej krytykiem.

II.

Pierwsze z tych dwóch stanowisk reprezentuje **Brzozowski.**

Pojmuje on pracę, jako formę walki człowieka z przyrodą. Przyroda grozi nam zagładą na każdym kroku i tylko „praca fizyczna, mięśniowa praca — jest tym sposobem zachowania się człowieka, który stwarza przyrodniczo istniejącą podstawę ludzkości". ...„W opornej, wrogiej rzeczywistości wyrębuje dłoń nasza, w trudzie i znoju, miejsce dla zupełnie nowego, nieznanego przyrodzie świata kultury".

„Dlatego każde zwycięstwo pracy jest zdobyciem nowych terenów dla ducha, każda klęska — jego upadkiem. Postępowem staje się wszystko, co wzmaga siłę twórczą ludzkości, wstecznem wszystko, co ją więzi".

*

Z tej walki z przyrodą, z tego zwycięstwa pracy nad wrogim żywiołem wyprowadza Brzozowski naukę i metafizykę.

Teorja poznania pragnęła już dawno wyjaśnić genezę naszych kategoryj umysłowych i wytłumaczyć zagadkę poznania.

Osiągnąć to można tylko przez uwzględnienie roli pracy. Ona to bowiem wyżłobiła wszystkie nasze najbardziej zasadnicze postawy myślowe. „Rozum jest dziełem człowieka, bo jest popro-

stu usystematyzowaniem tych ścieżek, które wyżłobiła praca w jego życiu"... „Nie przenikamy tajemnicy świata bezpośrednio, nie zawdzięczamy jej odkrycia intuicji ani badaniom czystego rozumu"... „Nic nie wiemy o rzeczach, prócz tego, co poznajemy w formie stosunków, zachodzących pomiędzy nami a światem. Stosunki te zaś zależą od naszych urządzeń i wynalazków technicznych".

*

O wielkiej zagadce istnienia probuje nas pouczać w formie mitów religja, w formie spekulacyj — metafizyka. Stawiają nam też pewne wymagania, nakazują żyć w pewien sposób, zdobywać sobie świętością i posłuszeństwem opiekę sprawczych sił.

Ale to wszystko są, zdaniem Brzozowskiego, nieuprawnione i bezpodstawne formy poznania i nakazu.

Jedna bowiem jest tylko pewna prawda: „rzeczywistością, z jaką myśl ludzka się styka, jest zawsze tylko działalność ludzka, samo życie ludzkie. Co jest poza ludzkością? Coś, wobec czego tylko praca nasza się ostaje. Ludzkość bije pale w dno czy bezedna pozaludzkiego chaosu, kosmosu. Na własnym gruncie wznosi własne życie".

*

Z takiego ujęcia sprawy wynika, iż praca powinna stanowić jedyne kryterjum życia i kultury.

Istotnie, objektywny ideał naszych czasów — powiada Brzozowski — jest ten: „uczynić z pracy ludzkiej, jej wymagań, potrzeb, interesów — podstawę całej kultury, urządzeń prawnych, moralności, sztuki".

„Prawo nie powinno być wyrazem tradycji, ani normą, ustanowioną przez spekulację rozumu. Jedyną treścią prawa i jedynem, wciąż żywem jego źródłem winny być wymagania i potrzeby pracy i pracujących. Stosunki, wytwarzające się w wytwórczości, powinny się bezpośrednio przeradzać w prawo".

Sztuka powinna przyczyniać się do wzmożenia entuzjazmu pracy i wychowywać człowieka.

*

Sprawa nowej kultury, kultury pracy, jest przedewszystkiem sprawą wychowania.

Musimy przejąć się — powiada Brzozowski — tą myślą że „to tylko w naszej indywidualności duchowej jest rzeczywiste, co może być związane z życiem pracy, a więc tylko te myśli, które mogą służyć nam za środek orjentacji w nowoczesnym świecie pracy, tylko te uczucia, które mogą być celem pracy lub jej pobudką".

„Musimy się wyzbyć i wyrzec tego całego świata inteligencko-poetyckiego, który łudzi nas przekonaniem, iż istotne królestwo człowieka jest w świecie marzenia i myślenia. Musimy powiązać świadomość naszą z pracą tak, by myśl i marzenie nie odrywały

nas od codziennych obowiązków. Wówczas pokochamy nasz trud i odnajdziemy w nim własne szczęście. Najbliżej tego ideału znajduje się warstwa robotnicza, ona bowiem najlepiej rozumie, iż wszystko to, co nie potęguje ekonomicznej i biologicznej siły człowieka, jest balastem obojętnym dla życia, a więc szkodliwym".

*

Taki był zasadniczy zrąb filozofji pracy, stworzonej przez Brzozowskiego [1]).

W ostatnich latach swego życia dokonał on pewnego złagodzenia twierdzeń zbyt krańcowych, ale zawsze praca, pojmowana w najściślejszym związku z działalnością wytwórczą i wysiłkiem fizycznym, była dla niego miarą wartości i zadań człowieka.

W słowach pełnych patosu i zapamiętania nawoływał on do tej ascetycznej, wytężonej służby pracy i marzył o przetworzeniu polskiego społeczeństwa sentymentalnej inteligencji i leniwej szlachetczyzny, w nowoczesny organizm narodu, kochający pracę i oddany całkowicie jej potrzebom.

III.

Zupełnie inaczej ujmował te sprawy **Abramowski.**

Punktem wyjścia jego rozważań był człowiek, a troską najżywszą — pełnia ludzkiego szczęścia i swobody.

Zagadnienie pracy nie było tu, jak dla Brzozowskiego, problemem teorji, sprawą filozofji, konstrukcją światopoglądu. Było zrazu i przedewszystkiem kwestją życia szarego, biednego człowieka. Praca — jak to oczyma socjalisty widział Abramowski — była wyzyskiem, ciężarem, trudem.

I dlatego zatroszczyć się należało nasamprzód o to, by wyzwolić człowieka z tych więzów. Walka o krótszy dzień pracy, o znośniejsze jej warunki, o opiekę nad chorobą i słabością — oto program działania.

Słuchając haseł, że praca uszlachetnia, że praca wzbogaca, że praca jest nakazana przez Boga, przestajemy — powiada Abramowski — widzieć rzeczywistość, która przekonywa, że: „praca długa nietylko wyniszcza zdrowie, ale jeszcze ogłupia i upadla człowieka. Schyleni po całych dniach nad warsztatem, dozorowani przez majstrów, odzwyczajamy się myśleć i żyć po ludzku, zniżamy się do roli bydląt. Tylko bowiem wół roboczy może wytrzymać przez cały dzień w jarzmie, człowiek zaś ma daleko szersze potrzeby: on potrzebuje życia towarzyskiego, nauki, uczuć rodzinnych, swobody myśli i udziału w sprawach publicznych. Na to wszystko nie staje mu czasu, jeżeli musi pracować nadmiernie. Całe jego życie sprowadza się wtedy do tego, żeby spać, jeść i pracować, a takie życie jest niegodne człowieka".

---

[1]) Dokładniejszą analizę przynosi **B. Suchodolski:** „St. Brzozowski, rozwój ideologji"—1933.

*

Ale walka o wyzwolenie od przytłaczającego ciężaru pracy poprowadzona być musi znacznie głębiej. Nie chodzi tu bowiem tylko o ochronę przed wyzyskiem, chodzi o całkowite przetworzenie psychiki ludzkiej, o wyzwolenie jej z sideł kultu pracy, który złudnie wydaje się jedynym ideałem.

Jak doszło do tego uwielbienia pracy? — pyta Abramowski. Dwie drogi prowadziły ku temu.

Jedna z nich, chrześcijańska, uczyła lęku przed samym sobą, traktowała człowieka nieufnie, pragnęła go zdyscyplinować, nie pozwalała na bezinteresowne przyjemności, na swobodną radość. Grzech i obowiązek, to były główne pojęcia tego surowego życia.

Druga droga prowadziła przez pole walki o byt. Brak braterstwa między ludźmi zmuszał każdego do ustawicznej troski o los własny, do energicznej zabopiegliwości, do natężonego wysiłku. Tak powstawał ciasny, lękliwy utylitaryzm, nałóg pracy i geszefciarstwa.

Oba te czynniki historyczne, wytwarzające kult pracy, były i są tak silne, iż nie możemy się go dotąd wyrzec.

*

„Nie mamy poprostu odwagi moralnej, ażeby za cel życia postawić piękno, zabawę, miłość, dla nich samych tylko, dla samej rozkoszy wspólnego radowania się życiem bez żadnych pobocznych względów jakiejś wyższej etyki, utylitaryzmu lub teologji"

„Stoimy bez porównania niżej od barbarzyńcy, który umie uczestniczyć duszą swoją w życiu całej przyrody, lub od dawnego Greka, który otaczał się pięknem artyzmu, lubował się w igrzyskach i zabawach i zdolny był interesować się żywo dialektyką filozofów".

*

Dziś trzeba specjalnego wychowania, któreby uwalniało psychicznie człowieka od kompleksu pracy, upoważniało go do swobody i rozszerzało w nim zakres pożądań i potrzeb, leżących poza światem pracy.

W tem wychowaniu najdonioślejszą rolę przypisuje Abramowski sztuce. Sztuka bowiem jest objawem uwolnienia duszy od zapobiegliwości walki o byt, od sztywnych reguł postępowania, od społecznych, racjonalnych norm. Sztuka jest wyrazem swobody i bezinteresowności.

Ona też dlatego zajmie naczelne miejsce w społeczeństwie przyszłości. Bowiem, ażeby „w duszy człowieka mogły się rozwinąć potrzeby estetyczne, musi się on przedewszystkiem uwolnić z pod hipnotyzującego wpływu troski życiowej, przyzwyczaić się do próżniaczego stanu swych mięśni, do głębokiego oddechu ludzi kontemplujących, do radowania się bezcelowego, do przyjemności bezużytecznych dla życia".

Gdy zaś ta kłopotliwość troski o chleb zostanie usunięta, to wyzwolony zostanie ogromny zasób sił, który najlepsze ujście znajdzie w twórczości artystycznej, wolnej od jarzma racjonalizmu i użyteczności.

*

Aby się taka przebudowa życia mogła dokonać, ucichnąć musi walka o byt, zwyciężyć braterstwo.

Przez kooperatywy, przez związki przyjaźni, przez wiarę w człowieka, przez miłość ku niemu powinno i może budować się, z dnia na dzień, nowe społeczeństwo.

„W etyce braterstwa — mówi Abramowski — jest jeden tylko dogmat: bezwzględne poszanowanie człowieka, i jedna zasada: pojmowanie życia jako interesu wspólności, w którym jednostka odnajduje i sens prawdziwy istnienia i poszukiwane szczęście.

„Na miejsce zasady obowiązku pracy w pocie czoła — zjawia się zasada swobody. Instytucja własności przemienia się według hasła: wszystko dla wszystkich. Niewiara w człowieka, asceza i policja, ustępuje przed wiarą i zaufaniem w dobro natury ludzkiej.

„Braterska wspólnota, swoboda i twórczość określają ten ideał przyszłości tak zasadniczo różny od dzisiejszego społeczeństwa walki, egoizmu, kontroli i pracy".

IV.

Tak się oto przeciwstawia na każdym kroku myśl Abramowskiego poglądom Brzozowskiego. Kult swobody przeciwstawia się fanatyzmowi pracy, marzenie o szczęściu — ideałowi produkcji, miłość świata — walce z przyrodą.

Brzozowski głosi hasło ascezy, wielbi bohaterstwo wysiłku, żąda natężenia woli i energji.

Abramowski wierzy w wartość pełni odczuć i potrzeb ludzkich, ceni twórczość indywidualną, a życie ludzkie jest dlań znacznie rozleglejsze niż świat pracy.

*

Niebezpieczeństwa grożą po obu stronach wyraźne.

Jeśli bowiem marnuje się człowiek w jarzmie pracy, to czy zawsze i z pewnością znajdzie w sobie dość siły, aby nie ulec płytkiemu urokowi swobody?

Ale przychodzi wówczas jako nadzieja i otucha myśli, że przecież nie każda praca jest zła, choć i nie każda praca jest dobra. Między entuzjazmem i potępieniem prowadzi droga rozwagi, oceny i naprawy.

Wartość tej drogi widzieć trzeba w różnych zakresach. Możnaby ją wyrazić w prostych słowach: *trzeba dążyć do przekształcenia wszelkiej pracy ludzkiej w pracę twórczą.* To jest zadanie naszej epoki, epoki

zdobyczy technicznych, które wyzwolić nas mogą i powinny od ciężaru pracy niewolniczej.

*

W dążeniu do tego ideału wielka rola do spełnienia przypada spółdzielczości.

Jej ludzką i moralną wartość widział Abramowski bardzo głęboko. Te intuicje zyskują dziś potwierdzenie w dokładnych analizach **de Mana,** który wykazał, jak bardzo zależne jest umiłowanie pracy od jej organizacji gospodarczej.

Dlatego walka z przesadnym kultem pracy jest jednocześnie walką z ustrojem gospodarczym, w którym zysk i produkcja, a nie ludzie, są zasadniczemi regulatorami.

Ideologja spółdzielcza nie zapomina o człowieku. Wyrasta z jego potrzeb, służy jego dobru. W tych warunkach praca może i powinna stawać się coraz lepiej dostosowaną do człowieka.

*

Rozważania powyższe wymagają usunięcia możliwego nieporozumienia.

Wiemy dziś, że hasło wyścigu pracy jest potrzebą życiową. Pozornie mogłoby się wydawać, iż, krytykując kult pracy, podważamy słuszność tego hasła. Ale tak nie jest.

Chodzi o wyzwolenie się z sideł przekonania, iż praca powinna być bóstwem dla człowieka. Chodzi o d o s t o s o w a n i e p r a c y d o p o t r z e b, m o ż l i w o ś c i, u p o d o b a ń c z ł o w i e k a.

Wraz z tem dostosowaniem wzrośnie jej intensywność, podniesię się stopień sprawności, zabłyśnie twórcza inicjatywa. Wówczas praca zaczyna pulsować życiem, staje się powołaniem, nabiera rozmachu. Przestaje być robotą, spychaną, odrabianą niechętnie.

W wyścigu pracy zwycięża ten, kto spełnia u m i ł o w a n ą p r a c ę. Dlatego wszystkie usiłowania, mające na celu ochronę człowieka pracującego przed niszczącem jarzmem niedostosowanej pracy, są w ostatecznym bilansie wzmocnieniem energji i skuteczności wysiłków całego społeczeństwa.

Głosy z terenu

Dalszy głos w sprawie projektowanego zjazdu

„Stary lustrator" spółdzielczy nadesłał nam ciekawe uwagi, które w skrócie przytaczamy niżej.

W mojej wieloletniej praktyce lustratorskiej, — pisze nasz Korespondent, — miałem sposobność rewidowania kilkunastu spółdzielni, zaliczonych formalnie do kategorji kooperatyw pracy, względnie — wytwórczych.

Za wyjątkiem dwóch (zresztą bardzo dalekich od doskonałości) wszystkie pozostałe z tych spółdzielni niewiele miały wspólnego z kooperacją wogóle, a z kooperacją pracy w szczególności. Były to sobie poprostu mniej lub więcej nieudolnie prowadzone przedsiębiorstwa malutkich grupek osób, pragnących pod płaszczykiem spółdzielczości pracy robić interesy bez własnych pieniędzy. Pozostali zaś członkowie tych spółdzielni — to bierni i naiwni figuranci, będący spółdzielczą dekoracją dla wcale nie spółdzielczej działalności.

Charakterystyczną cechą tych pseudo-spółdzielni była zawsze ich spółdzielczo-reklamiarska postawa. Do szyldzika spółdzielczego działacze z tego terenu przywiązywali wielkie znaczenie i przy każdej okazji reklamowali się tym szyldzikiem.

Otóż mam obawę, że na zjazd, którego zwołanie już nadchodzącą wiosną proponuje p. dyr. Rygier, zjadą się przedewszystkiem przedstawiciele takich właśnie pseudo-kooperatyw, a panowie-inicjatorzy wraz z małą grupką delegatów paru rzeczywistych spółdzielni znajdą się na tym zjeździe w znikomej mniejszości. I cały zjazd stałby się wtedy jednym wielkim skandalem.

Według mnie — na zwoływanie zjazdu spółdzielni pracy i wytwórczych jest jeszcze dziś za wcześnie. A w każdym razie należałoby zjazd ograniczyć do udziału w nim szczupłej grupki starannie przeselekcjonowanych (na podstawie uprzedniej gruntownej i fachowej rewizji) naprawdę zdrowych (przynajmniej w swych założeniach) kooperatyw.

Nie wiem, czy Towarzystwo Popierania Kooperacji Pracy (w obecnym jego stanie organizacyjnym) mogłoby przeprowadzić w krótkim okresie czasu kilkadziesiąt gruntownych rewizyj takich spółdzielni, z których, po zdyskwalifikowaniu znacznej większości, pozostałoby kilkanaście godnych do udziału w zjeździe.

Jeśli Towarzystwo posiada niezbędne w tym celu siły i środki, — to zjazd należy zwołać. Jednak nie dałoby się tego urzeczywistnić przed późną jesienią.

Czy tylko sami młodzi?

Jeden z byłych junaków pisze do nas, że pragnie do powrocie do rodzinnego miasta zająć się zorganizowaniem spółdzielni pracy w swoim fachu (malarskim).

Jednak nie uważa za celowe zakładanie spółdzielni z samych tylko i wyłącznie byłych junaków, bo wszak jest to element jeszcze młody, mało wyrobiony i niedoświadczony życiowo.

Sami nie dalibyśmy rady i spółdzielnia nasza nie wytrzymałaby trudności życiowych, — pisze nasz młody Korespondent. — Sądzę, że zamiast zakładania spółdzielni wyłącznie z pośród nas samych, — zrobimy o wiele rozsądniej i właściwiej, jeśli — jako

młodzi, zapaleni do sprawy spółdzielczej i należycie uświadomieni — wystąpimy tylko z inicjatywą, zapraszając od początku do współpracy organizacyjnej z nami również i pracowników nieco od nas starszych, poważniejszych i doświadczeńszych. Oni wniosą do spółdzielni doświadczenie i rozwagę, my zaś — młodsi — wniesiemy naszą wiarę i zapał. Sądzę, że taka spółdzielnia, w której obok młodych są i ludzie dojrzali, — będzie posiadała więcej żywotności. Zapytuję Redakcję, czy mam rację?

*

Na ciekawy list ten nie dajemy narazie odpowiedzi. Chcemy bowiem dowiedzieć się wprzódy, jak o tem myślą nasi czytelnicy. Prosimy pisać do nas w tej sprawie nie zwlekając. W numerze następnym zamieścimy streszczenie otrzymanych odpowiedzi (jeśli takowe nadejdą) i wypowiemy nasz pogląd. **(Red.).**

KAROL HAUBOLD

Problemy drukarstwa spółdzielczego

Mamy w Polsce kilkanaście tysięcy różnorodnych spółdzielni. Spółdzielnie te i ich związki zużywają wielką ilość druków: ksiąg buchalteryjnych, czasopism, podręczników, broszur, ulotek, toreb, opakowań i t. d. Ogólna suma roczna wydatkowana przez spółdzielczość naszą na różnego rodzaju roboty drukarskie, przekracza p ó ł m i l j o n a z ł o t y c h. Jest to suma bardzo poważna.

Cała ta produkcja druków nie jest, jak dotąd, przez zainteresowane instytucje spółdzielcze skoordynowana. Poszczególne związki, a nawet niekiedy i poszczególne spółdzielnie, załatwiają te sprawy na własną rękę. To też roboty drukarskie wykonywane są dla ruchu spółdzielczego przez wielką ilość prywatnych przedsiębiorstw drukarskich.

Nasuwa się więc pytanie: dlaczego centrale spółdzielcze, kierujące się przecież zasadą koordynacji wysiłków, — nie zorganizują wspólnej produkcji druków dla potrzeb całego ruchu spółdzielczego? Popyt na tę produkcję jest przecież tak duży, iż w zupełności pozwala na samodzielne jej poprowadzenie. Gdyby bowiem z wymienionej wyżej kwoty pół miljona złotych wyeliminować roboty drukarskie specjalne (np. litograficzne), wymagające specjalnych maszyn i trudne pod względem technicznym, — to i tak pozostanie jeszcze bardzo poważna suma, wystarczająca zupełnie na prowadzenie średniej wielkości przedsiębiorstwa drukarskiego.

*

Przez zaspakajanie w zorganizowany sposób własnego zbiorowego zapotrzebowania, mogłyby instytucje spółdzielcze osiągać poważne korzyści w postaci zaoszczędzonych zysków, które obecnie płyną do kieszeni przedsiębiorców drukarskich.

Nie mówię już o tem, że zakład, prowadzony na wyłączne potrzeby ruchu spółdzielczego, mógłby być jak najściślej do potrzeb tych dostosowany.

*

Przedstawiliśmy projekt od strony korzyści dla instytucyj — że tak je nazwę — konsumenckich. Sprawa ta przecież może być rozpatrzona także i od strony korzyści dla pracowników.

Na rynku pracy drukarskiej konjunktura jest dziś wysoce niepomyślna: wielka podaż pracy i mały na nią popyt. Stąd wynikają stosunki wyjątkowo niezdrowe.

Częste są wypadki zastępowania pracowników wykwalifikowanych przez tańsze choć niewykwalifikowane siły młodociane. W przeważnej części zakładów nie są stosowane stawki płac, ustalane przez umowy zbiorowe. Zaleganie z wypłatą jest zjawiskiem aż nazbyt częstem. O przestrzeganiu w zakładach pracy najelementarniejszych wymagań higjeny bardzo często niema wogóle mowy. Konkurencja między przedsiębiorstwami odbywa się wyłącznie kosztem zarobków pracowniczych.

Niepomyślna dla pracy konjunktura osłabiła odporność pracowniczą tak indywidualną jak i zbiorową i doprowadziła ją — właściwie — do zera. W tych warunkach przedsiębiorcy drukarscy, nawet narzekając na trudne czasy, potrafią i dziś osiągać ładne zyski.

Otóż w projektowanem przedsiębiorstwie spółdzielczem sam fakt wyeliminowania przedsiębiorcy-pośrednika i bezpośrednie zbliżenie pracowników drukarskich z masowymi odbiorcami ich pracy — będzie wpływać w sposób korzystny na położenie zatrudnionego w tem przedsiębiorstwie pracownika. Zwłaszcza że odbiorcami pracy będą tu instytucje spółdzielcze, którym nie są wszak obce nakazy sprawiedliwości społecznej.

Istnienie takiego przedsiębiorstwa, poza bezpośrednią korzyścią dla zatrudnionych w niem pracowników, przynosiłoby korzyść pośrednią ogółowi pracowników drukarskich. Byłaby to bowiem placówka wzorowa, której przykład musiałby promieniować.

*

W jaki sposób możnaby było placówkę taką zorganizować i prowadzić? — Sposobów widzę **cztery.**

Pierwszy polegałby na tem, że związki spółdzielcze wyłoniłyby dla spraw drukarskich wspólną ekspozyturę wyłącznie handlową, którąby oddawała do wykonania wszystkie zamówienia drukarskie zrzeszonych instytucyj specjalnym spółdzielniom pracy (względnie — wytwórczym) pracowników drukarskich, litogra-

fów, introligatorów, z któremi to spółdzielniami miałaby pozawierane specjalne umowy.

Drugi sposób — to prowadzenie przez związki spółdzielcze wspólnego zakładu graficznego, któryby zatrudniał u siebie pracowników na zasadach ogólnie dziś przyjętego w świecie kapitalistycznym indywidualnego najmu pracy.

O wiele właściwszym byłby sposób **trzeci,** a mianowicie, że w zakładzie graficznym, stanowiącym wspólną własność związków spółdzelczych, praca byłaby wykonywana nie przez indywidualnych najmitów, lecz przez spółdzielnie pracy zatrudnionych na tej placówce pracowników.

Wreszcie sposób **czwarty** — w zasadzie najwłaściwszy — polegałby na tem, że zakład graficzny stanowiłby wspólną własność nietylko zrzeszonych w tym celu związków spółdzielczych, reprezentujących „konsumcję", ale też i spółdzielni pracy zatrudnionych zarobkowo w tym zakładzie pracowników. Byłoby więc to społeczne przedsiębiorstwo mieszane.

*

Sprawa spółdzielczości w drukarstwie nie jest nową. Ma ona bogatą i bardzo pouczającą historję w szeregu krajów.

I — jak wykazuje doświadczenie — przy właściwem zorganizowaniu współpracy między instytucjami, reprezentującemi „konsumcję", a spółdzielczo zorganizowanymi pracownikami, — kooperacja na tym terenie daje piękne i korzystne dla stron obu rezultaty.

ZYGMUNT KARACZEWSKI

Selekcja członków i kandydatów

W związku z prawie powszechnem u nas w Polsce zaniedbaniem sprawy właściwego selekcjonowania w spółdzielniach pracy (względnie — wytwórczych) członków i kandydatów, zamieszczamy poniżej artykuł instrukcyjny w tej sprawie.

Redakcja

Spółdzielnie pracy i wytwórcze muszą bardzo ostrożnie dobierać sobie członków.

Zdolność i umiejętność wykonywania pracy zarobkowej, podejmowanej przez spółdzielnię, jeszcze tu nie wystarcza. Od członka wymaga się bezwzględnej uczciwości, obowiązkowości, zgodnego charakteru, uspołecznienia, dokładnej znajomości celów i zadań spółdzielni oraz zasad jej organizacji, wreszcie — zżycia się ze współtowarzyszami pracy i głębszego przywiązania do spółdzielni. Członek, który tych wszystkich zalet nie posiada, jest

członkiem niepewnym i może łatwo, nawet niechcący, bardzo spółdzielni zaszkodzić.

To też poza założycielami, którzy z konieczności odrazu zostają członkami spółdzielni — wszyscy następni kandydaci powinni być przyjmowani na członków dopiero po dłuższym, oznaczonym w statucie, okresie próbnej pracy zarobkowej w spółdzielni. Kandydat przez czas kandydowania musi dać się poznać gruntownie i wszechstronnie zarówno ogółowi współtowarzyszy jak i zarządowi. Ze swej strony musi sam zaznajomić się dokładnie z organizacją spółdzielni i jej zasadami, zżyć się z nią i nabrać do niej przywiązania.

To wszystko nie może odbyć się w czasie zbyt krótkim. To też w niektórych dobrych i ostrożnych spółdzielniach okres pracy kandydackiej rozciąga się nawet na dwa lata. Mojem zdaniem, nigdy nie powinien być krótszy niż pół roku.

Niektóre spółdzielnie sprawę tę bagatelizują. I najgorzej na tem wychodzą.

*

Kandydat przez to, że jest kandydatem a nie członkiem, nie może być poszkodowany materjalnie. Za pracę swoją powinien pobierać takie same wynagrodzenie, jak i członkowie za analogiczną pracę. A gdy przepracuje okres próbny i nie zostanie w tym okresie zwolniony — staje się automatycznie członkiem.

To też ludzi nieodpowiednich trzeba zwalniać, jako jeszcze kandydatów, przed upływem okresu próbnego.

Spółdzielnie, ściśle przestrzegające tych zasad, są mocno zwarte, umieją przełamywać przeszkody, wytrzymują konkurencję silniejszych przedsiębiorstw prywatnych, zdobywają dla swej pracy coraz szersze pole, stają się nieraz same dużemi przedsiębiorstwami i po latach rozwoju dochodzą do wielkiej liczby członków. Natomiast spółdzielnie, które przyjmują nowych członków bez gruntownego ich przygotowania i wypróbowania uprzedniego, mają los bardzo niepewny, załamują się przy byle trudności, rozpadają się łatwo i nigdy nie dochodzą do trwałej potęgi.

*

Najtrudniejszy pod tym względem jest okres początkowy każdej młodej spółdzielni. Członkowie-założyciele, choćby nie wiedzieć jak ostrożnie byli dobrani, jeszcze się — właściwie — nie dali poznać należycie. Dopiero dłuższy okres współpracy wykaże, w jakiej mierze każdy z nich nadaje się do członkostwa. W pierwszym okresie nieuniknione są starcia, nieporozumienia, różne przykre niespodzianki i zawody. Przytem — w pierwszym okresie członkowie dopiero się do spółdzielni przywiązują; początkowo ich przywiązanie do młodej placówki jest jeszcze stosunkowo słabe.

To też aby ten niebezpieczny okres jak najpomyślniej przetrwać i wyjść z niego zwycięsko, należy koniecznie ograniczyć ilość członków - założycieli do niewielkiego grona osób, nie przekraczającego liczby 20-tu.

A resztę pracowników, jeśli spółdzielnia zatrudnia ich więcej, zaliczyć w poczet kandydatów na członków. W małym zespole członkowskim łatwiej jest obradować, łatwiej jest przyzwyczaić każdego do aktywności organizacyjnej, łatwiej każdego poznać, łatwiej jest zżyć się i łatwiej też jest usunąć człowieka nieodpowiedniego.

*

W pierwszym okresie swojego istnienia spółdzielnia musi być bardzo surowa i bezwzględna w stosunku do różnych wykroczeń, niedbalstwa i innych, tak często zdarzających się przewinień.

Jeśli w odniesieniu do kandydatów można czasem pofolgować to w stosunku do członków powinna zawsze obowiązywać jak najdalej posunięta bezwzględność wymagań. Zanim w spółdzielni utrwali się tradycja wielkiego ładu, koleżeństwa i społecznej solidarności, na co trzeba dłuższego okresu czasu, — od samego już początku wszyscy zatrudnieni w niej muszą być przeświadczeni o tem, że spółdzielnia nie toleruje wykroczeń przeciwko swym wymaganiom i zasadom i usuwa ze swoich szeregów każdego, kto nie chce czy nie umie dostosować się do tych wymagań.

Warunek ten, niestety, w naszych polskich spółdzielniach nie jest prawie wcale dotąd przestrzegany. Jeśli jeszcze w stosunku do niečłonków niektóre spółdzielnie są bardziej wymagające, to w odniesieniu do niedbalstwa lub wykroczeń członkowskich tolerancja naogół jest u nas bezgraniczna. I w tem właśnie tkwi źródło tak częstej demoralizacji naszych spółdzielni, nawet zdrowo zorganizowanych.

*

Kandydaci na członków nietylko pracują w spółdzielni zarobkowo, ale też muszą być wciągani do udziału w jej życiu organizacyjnem. W szczególności obowiązani są narówni z członkami bywać na walnych zgromadzeniach członkowskich, gdzie mają prawo głosować, wybierać i być wybieranymi do władz spółdzielni.

Może się zdarzyć, że któryś z kandydatów dał się w krótkim czasie poznać, jako jednostka pod każdym względem wartościowa i zupełnie przygotowana do przyjęcia w poczet członków znacznie wcześniej, niż przewiduje statutowy okres próbny. W tych poszczególnych, wyjątkowych wypadkach zarząd ma prawo jednogłośną swą uchwałą, zatwierdzoną jednogłośnie przez radę, skrócić okres próbny dla takiego kandydata. Ale zaznaczamy, że można to czynić tylko bardzo ostrożnie i tylko w wypadkach wyjątkowych.

Bezrobocie pracowników umysłowych a spółdzielczość pracy

Zagadnieniu powyższemu był poświęcony w dniu 4-tym grudnia kolejny wieczór odczytowo - dyskusyjny w naszem Towarzystwie. Referat, skrót którego niżej podajemy, został wygłoszony przez p. **Mojżesza Loebla.**

I.

Problem bezrobocia pracowników umysłowych jest jednym z tych, które się zalicza do „szczególnie trudnych" i dlatego poświęca się im mało uwagi. Tem się (prawdopodobnie) tłumaczy szczupła ilość publikacyj, poświęconych temu zagadnieniu.

Zajęły się niem w Polsce (jak dotąd) zaledwie dwie obszerniejsze prace: 1) książka Czajkowskiego i Derengowskiego p. t. „Bezrobocie pracowników umysłowych w Polsce w latach 1927 — 1932" oraz 2) publikacja w języku francuskim Instytutu Oświaty Pracowniczej p. t. „Lutte contre le chomage des travailleurs intellectuels en Pologne". Pierwsza praca daje mnóstwo ciekawego materjału statystycznego, oświetlając stan faktyczny bezrobocia. Druga — podejmuje już próbę oświetlenia samego problemu, lecz czyni to, mojem zdaniem, dość powierzchownie i w pewnej mierze z wyraźną tendencją. Dlatego też, jeśli chce się dotrzeć do podstaw kwestji bezrobocia wśród pracowników umysłowych w Polsce, nie można poprzestać tylko na tych dwu pracach.

*

Pragnąc znaleźć odpowiedź na pytanie, gdzie leży przyczyna tak wielkiego u nas w tem środowisku bezrobocia, musimy posługiwać się metodą dedukcyjną, opierając się przedewszystkiem na gospodarczej strukturze ludności.

Anormalne warunki rozwoju historycznego z jednej strony, a pozbawiona syntetycznego planu i konjunkturalnie nastawiona polityka gospodarcza odrodzonej Rzeczypospolitej z drugiej strony — przyczyniły się do rozrostu pewnych grup gospodarczych kosztem całego społeczeństwa.

Rozrost szczupłej ilości wielkich przedsiębiorstw przemysłowych i handlowych, służących różnym fetyszom, popieranym przez skompromitowaną liberalną ekonomję polityczną (bilansom handlowym, płatniczym i t. d.) nie mógł, siłą rzeczy, absorbować całego przyrostu pracującej inteligencji, obliczonego w Polsce na 30.000 osób rocznie.

Wszelkie inne (drobniejsze) gałęzie aktywności gospodarczej, pozbawione celowej opieki rządów i hamowane w swym rozwoju przez faworyzowany system kortelów i monopolów, — pozostawały na poziomie prymitywności z lat osiemdziesiątych ubiegłego stulecia. I to właśnie jest obok kryzysu najgłówniejszą, mojem zdaniem, przyczyną tak wielkiej w Polsce dysproporcji pomiędzy zapotrzebowaniem a podażą na rynku pracy umysłowej.

W książce Ludwika Landaua p. t. „Skład zawodowy ludności Polski jako podstawa badania struktury gospodarczej" (Warszawa 1931) znajdujemy ciekawe zestawienie polskich stosunków w interesującej nas dziedzinie z niemieckiemi. Otóż w porównaniu z Niemcami widzimy w Polsce ogromną przewagę niższych form gospodarczych, które z natury rzeczy wykluczają możność zarobkowego zatrudnienia większej ilości pracowników umysłowych. Podczas gdy w Polsce w 1927 roku handel, komunikacja i rzemiosło zatrudniały zaledwie **12,5 proc.** ogółu pracowników umysłowych, to w Niemczech w tym samym czasie te same gałęzie gospodarstwa zatrudniały aż **28,1 proc.** ogółu pracowników umysłowych.

Szczupłe ramy referatu nie pozwalają mi na obszerniejsze uargumentowanie tezy, że główną przyczyną (obok oczywiście kryzysu) stosunkowo olbrzymiego bezrobocia pracowników umysłowych w Polsce nie jest bynajmniej — jak to mylnie twierdzi Instytut Oświaty Pracowniczej — niski

stan wykształcenia ogólnego i zawodowego pracowników umysłowych, lecz zbyt mały popyt na ich pracę, wynikający z prymitywności naszych form gospodarczych, która wyraża się z jednej strony w braku zrozumienia dla nowoczesnych metod pracy, a z drugiej — w olbrzymiej ilości zbyt drobnych samodzielnych warsztatów pracy, w których niema miejsca dla najemnej pracy umysłowej.

*

Ten stan rzeczy wskazuje na iluzoryczność nadziei, że z poprawą konjunktury zniknie w Polsce problem bezrobocia pracowników umysłowych. Problemu tego, który wynika z niewspółmierności pomiędzy zwiększającą się podażą a niezmiennym lub mało elastycznym popytem na rynku pracy umysłowej, nawrót konjunktury w Polsce nie rozwiąże.

Wszyscy, interesujący się tym problemem, zdają sobie z tego sprawę, ale jak dotąd — niestety — bez wyciągania praktycznych wniosków.

*

A jednak takie wnioski narzucają się same przez się.

Narzuca je polska rzeczywistość — która wskazuje, że na tym stopniu rozwoju gospodarczego, na jakim się Polska dziś znajduje, bardziej celowem jest popieranie średnich i niedużych (ale nie karłowatych) jednostek gospodarczych, solidnie i umiejętnie prowadzonych przy pomocy wykwalifikowanych pracowników umysłowych, aniżeli protekcjonizm w stosunku do olbrzymich przedsiębiorstw gospodarczych, zwłaszcza nie będących konsekwencją naturalnego rozwoju gospodarczego Polski.

I tu dochodzimy do problemu spółdzielczości pracy, jako jednego ze środków, umożliwiających zwiększone i zracjonalizowane zatrudnienie pracy umysłowej.

II.

Spółdzielczość pracy, — krótko mówiąc — system podejmowania i wykonywanie przez zrzeszone za zasadach spółdzielczych grupy pracujące zbiorowej pracy zarobkowej na rachunek osób trzecich, — wytrzymała próbę życiową (czego nie można powiedzieć o spółdzielczości wytwórczej) i znajduje w wielu krajach wdzięczne dla siebie i dla instytucyj zarobkodawczych zastosowanie.

Ale prawie wyłącznie na terenie robotników fizycznych.

Co do stosowania tej formy organizacji pracy zarobkowej wśród pracowników umysłowych — posiadamy w Polsce bardzo ubogie doświadczenie własne i jeszcze skąpsze wiadomości, dotyczące doświadczeń zagranicznych.

*

Spółdzielczość pracy wogóle (a więc i spółdzielczość pracy wśród pracowników umysłowych) wymaga dla swojego rozwoju właściwego ustosunkowania się do niej czynników publicznych, zapewnienia jej przez te czynniki szeregu niezbędnych warunków.

W tej sprawie w Polsce już w r. 1927-ym wystąpił red. **J. Wolski** z referatem na posiedzeniu Komisji Opinjodawczej Pracy przy Prezesie Komitetu Ekonomicznego Ministrów. Referat red. Wolskiego został następnie przez prezesa wymienionej Komisji przesłany wraz z odpowiedniemi memorjałami Komisji do zainteresowanych ministrów. Niestety — sama sprawa nie posunęła się od tamtego czasu daleko.

Od tego czasu weszliśmy w okres głębokiego i przewlekłego kryzysu, przez co aktualność praktyczna zagadnienia kooperacji pracy wzrosła i uwidoczniła się bardzo znacznie. — Zainicjowanie silnego i zdrowego ruchu oraz zapewnienie mu właściwych warunków w państwie — jest dziś sprawą naprawdę dużej aktualności. Na tej drodze dałoby się dziś wiele zdziałać w kierunku zastąpienia nieprodukcyjnych zapomóg bezrobotnym lub mało produkcyjnego zatrudniania ich przy robotach publicznych systemem indywidualnego najmu — przez system pracy skooperatyzowanej, który, przy właściwem jego stosowaniu, gwarantuje dużą wydajność pracy i wnosi szereg

wartościowych momentów organizacyjno - administracyjno - wychowawczych.

A przy możności szerokiego i zdrowego stosowania spółdzielczości pracy wogóle powstaną większe niż dotąd możliwości stosowania jej i na odcinku pracy umysłowej.

*

Dotychczasowe próby zakładania w Polsce spółdzielni pracy dla bezrobotnych pracowników umysłowych, świadczą o małem przygotowaniu organizatorów, wprost o nieznajomości elementarnych zasad spółdzielczych. Poczynania takie mogą przyczynić się raczej do kompromitacji w oczach niedość uświadomionego społeczeństwa tej zdrowej idei, mającej bezsprzecznie dużą przyszłość dla swej realizacji! (Prelegent przytacza fakty, świadczące o jaskrawych i niedopuszczalnych błędach w samych założeniach organizacyjnych kilku znanych mu spółdzielni dla pracowników umysłowych).

„Spółdzielczość wogóle, a zwłaszcza spółdzielczość pracy i wytwórcza, może być tworzona jedynie przez tych, kogo ma zatrudniać. Jeśli tworzy się inaczej — albo się nie uda albo będzie pseudo - spółdzielczością", zauważył jeden z naszych teoretyków spółdzielczości. A znakomity uczony **prof. M. Tuhan-Baranowski** pisze, że „kooperatywy powstają jako środek do osiągnięcia pewnych celów w imię określonych interesów członkowskich". — Jak w świetle tych zasad wygląda spółdzielnia, założona w celu zatrudniania bezrobotnych, ale nie mająca wśród swych członków ani jednego z tych bezrobotnych, lecz zrzeszającą samych tylko opiekunów i protektorów, którzy notabene nie orjentują się wcale w najpodstawowszych zasadach spółdzielczości pracy, co jaskrawo uwidocznia się w statucie i działalności placówki?!

Czas już skończyć i na tym odcinku z niekompetencją. Zwłaszcza gdy niekompetencję przejawiają nie sami bezpośrednio zainteresowani bezrobotni, których konieczność może nieraz skłoniać do inicjatywy nawet i nieudolnej. Rzecz przedstawia się gorzej, gdy z niekompetentną ruchliwością organizatorską występują osoby i czynniki nie należące do kategorji bezrobotnych, lecz — przeciwnie — mające ambicję niesienie kompetentnej pomocy, opieki i rady. Działalność taka, nawet podejmowana w najlepszej intencji, jest jednak dowodem nieodpowiedzialnej, szkodilwej i niedopuszczalnej lekkomyślności.

III.

Spółdzielczość pracy wśród bezrobotnych pracowników umysłowych, jeśli ma być spółdzielczością, powinna być tworzona przez samych zainteresowanych.

Wiemy, że podstawowym warunkiem powodzenia każdej spółdzielni wogóle, a spółdzielni pracy w szczególności jest świadomość spółdzielcza zrzeszonego ogółu członkowskiego i przywiązanie członków do placówki oraz właściwa wobec niej postawa.

Jeśli idzie o postawę członka wobec spółdzielni pracy, to wyraża się ona przedewszystkiem w jego stosunku do wykonywanej pracy. Stosunek ten musi być całkiem inny, niż w warsztacie pracy cudzym, gdzie pracownik jest zatrudniony w charakterze najemnika. Tam jest on człowiekiem obcym, tu natomiast — pracuje u siebie, jest współwłaścicielem warsztatu. Tu musi być aktywniejszy. Ale to nie przychodzi odrazu, do tego trzeba się wciągnąć, przyzwyczaić. Zwłaszcza jest to trudnne w spółdzielniach pracy umysłowej ze względu na specyficzny charakter tej pracy, jej znaczenie, jej organizację.

To też problem odpowiedniego doboru członków i właściwego ich przysposobienia pod względem ideowo-wychowawczym — jest zagadnieniem najważniejszem, podstawowem.

*

Następnie — olbrzymie znaczenie ma tu kwestja wyboru właściwych terenów dla zastosowania spółdzielczości pracy. (Przez tereny zastosowania rozumiem tu poszczególne zawody, poszczególne rodzaje pracy).

Muszą to być takie tereny, na których powstające spółdzielnie mogą liczyć, iż znajdą popyt na swoją pracę.

A przytem nie powinny to być tereny, zastosowanie na których spółdzielczości pracy mogłoby spowodować wzrost bezrobocia wśród pracowników, którzy już są na tych terenach zatrudnieni. Jest to wzgląd bardzo ważny, który koniecznie trzeba zawsze mieć na uwadze.

*

Szczególne znaczenie ma problem spółdzielczego zatrudnienia bezrobotnych pracowników umysłowychn o niedostatecznych kwalifikacjach, względnie — wogóle bez fachu. W ogólnej liczbie bezrobotnych stanowią oni w Polsce bardzo poważny odsetek.

Są to ludzie niedoszkoleni, którzy przy pomyślniejszej dla pracy konjunkturze bez należytych kwalifikacji faktycznych zostali pracownikami umysłowymi. Gdy konjunktura się pogorszyła, z natury rzeczy zostali oni wyeliminowani jako materjał pracowniczy mało wartościowy. Położenie ich jest tragiczne. Nawet gdyby się konjunktura na rynku pracy bardzo znacznie poprawiła, to i tak nie dostaną oni — poza nielicznemi wyjątkami — zatrudnienia, jako pracownicy umysłowi. Bo nie wytrzymają konkurencji ze znacznie wartościowszym od nich a stale wzrastającym narybkiem wykwalifikowanych kandydatów do stanowisk pracowniczych, których (kandydatów) przybywa u nas rok rocznie, jako absolwentów szkół średnich i wyższych, mniej więcej 30.000.

Ta część niewykwalifikowanych bezrobotnych pracowników umysłowych pozostanie aż do swego wymarcia bolesnym ciężarem na barkach społeczeństwa i czynników publicznych, o ile, po odpowiedniem przeszkoleniu, nie znajdzie dla siebie pracy zarobkowej w zawodach, odpowiadających inteligencji i zdolnościom tej kategorji ludzi.

Nie może to być przeszkolenie w zakresie pracy umysłowej, gdyż niepodobieństwem byłoby dla nich osiągnięcie po krótkiem przeszkoleniu takiego stopnia przygotowania do zawodu, któryby (stopień przygotowania) pozwalał na konkurencję z wyszkolonymi absolwentami szkół średnich i wyższych. Raczej trzeba będzie przyspasabiać ich i kierować do pracy w niekoncesjonowanych zawodach ręcznych, wymagających pewnego poziomu inteligencji, względnie — zmysłu artystycznego.

*

I jeszcze jeden problem. — Kto sfinansuje akcję organizacyjną, która powinna być podjęta celem planowego rozbudowania zdrowej sieci kooperatyw pracy wśród bezrobotnych pracowników umysłowych?

Środków na tę działalność powinny dostarczyć zainteresowane czynniki publiczne, a w pewnej mierze nawet i społeczne.

Wystarczy część subwencyj, udzielanych na wątpliwej wartości cele przez instytucje państwowe i samorządowe, aby uzyskać niezbędne środki na tę tak bardzo potrzebną i w gruncie rzeczy mało kosztowną działalność.

IV.

Akcja ta powinna być prowadzona celowo, planowo i racjonalnie.

Wymaga ona syntetycznego planu. Wymaga ustalenia i wprowadzenia w życie warunków, któreby umożliwiały powstawanie i rozwój spółdzielni pracy wśród interesującej nas kategorji pracowników.

Powstaje więc pytanie: kto powinien zająć się omawianym problemem i zainicjować właściwą akcję, roztaczając nad nią opiekę?

Jestem zdanina, iż przedewszystkiem trzeba unikać pochopnego tworzenia nowych organizacyj.

Ponieważ mamy już szereg instytucyj, interesujących się problemem bezrobocia pracowników umysłowych oraz zagadnieniami spółdzielczości pracy, przeto — rzecz jasna — że wszystkie te instytucje powinny się ze sobą porozumieć, celem skoordynowania swych dążeń i wysiłków.

Mam na myśli: 1) Towarzystwo Popierania Kooperacyj Pracy, 2) Instytut Spraw Społecznych, 3) Instytut Oświaty Pracowniczej, 4) Pracownicze Związki Zawodowe, 5) Fundusz Pracy, 6) Zakład Ubezpieczeń Społecznych, 7) mające powstać Izby Pracy, 8) Izby Przemysłowo-Handlowe, 9) Izby Rzemieślnicze, 10) samorządy terytorjalne.

Instytucje te musiałyby wyłonić wspólny stały komitet koordynacyjny, który miałby za zadanie przedewszystkiem opracować program syntetyczny a następnie — program ten realizować.

*

Cała praca przygotowawcza i późniejsza — wykonawcza powinna być powierzona trzem instytucjom fachowym, a mianowicie: 1) Towarzystwu Popierania Kooperacji Pracy (całokształt zadań instrukcyjno - organizacyjnych w związku z samą akcją spółdzielczą), 2) Instytutowi Spraw Społecznych (wstępne badania naukowe terenów i warunków oraz opracowywanie ogólnych wniosków), 3) Instytutowi Oświaty Pracowniczej (akcję szkolenia zawodowego).

Oczywiście — działalność tych trzech fachowych instytucyj musiałaby się stale ze sobą zazębiać, a więc i być prowadzoną w jak najściślejszem porozumieniu, a w poszczególnych wypadkach nawet wspólnie.

*

Powyższe rozważania nie mają pretensji do wszechstronności. Starałem się przedstawić sprawę przedewszystkiem z punktu widzenia życiowego.

Traktuję ten mój referat jako wstęp do dyskusji, a dzisiejsze zebranie dyskusyjne chciałbym uważać za wstęp do dalszej wymiany myśli na terenie już szerszym. Sprawa jest ważna, niezwykle aktualna i zasługuje na żywe zainteresowanie się nią społeczństwa i czynników publicznych.

Po referacie p. Loebla rozwinęła się ożywiona dyskusja.

Kpt. Leonard Wierzbicki jest zdania, że tak zwani pracownicy umysłowi są elementem znacznie trudniejszym do organizacji spółdzielczej niż element robotniczy. Mają mniejsze zrozumienie swojej klasowej sytuacji, są mniej solidarni. W środowisku ich pokutuje wiele przesądów i złudzeń. A stosunek do ideałów, przyświęcających klasie najemnej w jej spółdzielczym ruchu emancypacyjnym, jest w środowisku urzędniczo - pracowniczem raczej obojętny, — co ogromnie musi osłabiać prężność ruchu spółdzielczego na tym odcinku.

Prof. Henryk Rygier uważa, iż prelegent bez dostatecznej znajomości rzeczy zbyt pochopnie i ostro potępił dotychczasową akcję, zmierzającą do kooperatyzacji pracy bezrobotnych pracowników umysłowych. Niewątpliwie dużo tam jest błędów, nawet kardynalnych, i wyniki pozytywne nie są zbyt wielkie. Ale i negatywne doświadczenine przedstawia przecież dużą wartość praktyczną. Z referatu możnaby było wnioskować, iż prelegent przypuszcza, że spółdzielczość pracy będzie mogła wpłynąć radykalnie na osłabienie obecnego bezrobocia wśród pracowników umysłowych. Jest to złudzenie. Przyczyny bezrobocia, te najważniejsze, tkwią w podwalinach dotychczasowego ustroju gospodarczo - społecznego, który przechodzi śmiertelną chorobę. Dopiero radykalne zmiany ustrojowe będą mogły bezrobocie poważnie złagodzić. Tem niemniej spółdzielczość pracy może i w obecnym ustroju znaleźć dla siebie dość szerokie pole zastosowania. System ten jednak może być wprowadzony tylko bardzo powoli, gdyż wymaga dużego przygotowania elementu ludzkiego pod względem uspołecznienia i oświaty. Prelegent, zdaniem mówcy, nie docenia znaczenia akcji wyszkoleniowo-przeszkoleniowej. Sąd jego o publikacji francuskiej Instytutu Oświaty Pracowniczej jest b. subjektywny; publikacja ta jednak spotkała się z chlubną oceną krytyki, zarówno krajowej jak i zagranicznej.

Słuszną jest myśl skoordynowania wysiłków wszystkich zaintersowanych w łagodzeniu bezrobocia czynninków — celem wspólnego popierania

sprawy kooperacji pracy. Ale sprawa projektowanego w referacie Komitetu Koordynacyjnego — to jeszcze kwestja dalszej przyszłości.

Narazie należy przystąpić do porozumiewania się w ściślejszem gronie kilku najbardziej już dziś przygotowanych do właściwego zrozumienia tej sprawy instytucyj, a nawet choćby tylko osób, reprezentujących takie instytucje. Całą akcję należy zapoczątkować i prowadzić b. ostrożnie. Inicjatywa i przodownictwo powinny tu należeć do Tow. Popierania Kooperacji Pracy.

P. Zbigniew Kozłowski. Ani sprawy bezrobocia pracowników umysłowych, ani też sprawy kooperatyzacji ich pracy nie należy rozpatrywać w oderwaniu od sprawy bezrobocia ogólnego i bez naściślejszego związku z ogólną sprawą robotniczą oraz z warunkami ustroju gospodarczo-społecznego. Nie powinniśmy się łudzić co do możliwości szerszego zastosowania i naprawdę zdrowego rozwoju kooperacji pracy w dotychczasowym ustroju, opartym na systemie gospodarki prywatno - kapitalistycznej.

Red. J. Wolski zwraca uwagę na dwa momenty. Primo — że kooperatywy pracy wśród wykwalifikowanych pracowników umysłowych (zwłaszcza administracyjnych i technicznych) powinny stać się niezbędnem uzupełnieniem zdrowej kooperacji pracy wśród robotników. Secundo — że nie należy kooperacji pracy ograniczać tylko do bezrobotnych. Spółdzielnie pracy powinny przedewszystkiem zrzeszać pracowników najbardziej wartościowych i uspołecznionych. Tylko mając takich członków - założycieli, kooperatywy te mogą się rozwijać i wchłaniać stopniowo również i element mniej wyrobiony i przygotowany. Ograniczając się wyłącznie do bezrobotnych, można nieraz łatwo narazić powstającą placówkę na niepowodzenie przez niedość surowe kwalifikowanie kandydatów na członków i zamykanie dostępu do członkowstwa elementom najwartościowszym.

Myśl porozumienia się ze wszystkiemi czynnikami, zainteresowanemi w rozwoju kooperacji pracy wogóle, a na odcinku pracy umysłowej w szczególności, — jest bardzo słuszna. Towarzystwo nasze pewne kontakty w tym zakresie już utrzymuje, ale nie są one dostateczne. Należy więc dążyć do realizacji postulatu, wysuniętego przez p. Loebla, z uwzględnieniem uwag prof. Rygiera.

P. M. Loebel, nie negując korzyści, płynących z doświadczeń nawet negatywnych, obstaje przy zadniu, że działalność organizacyjna w zakresie kooperatyzacji pracy bezrobotnych pracowników umysłowych podejmowana była dotąd w Polsce przez czynniki protektorsko-opiekuńcze z lekkomyślną niefachowością. Przyznaje słuszność twierdzeniu, że w obecnym ustroju społeczno - gospodarczym spółdzielczość pracy może mieć dla siebie tylko stosunkowo wąskie zastosowanie. Jednakże i obecnie może dość poważnie przyczynić się do złagodzenia bezrobocia. Zwłaszcza na odcinku pracy umysłowej w Polsce, która w kraju naszym nie jest należycie wykorzystana.

Spółdzielczość pracy a młodzież

Tematowi powyższemu poświęciliśmy **w dniu 18-tym grudnia** kolejny wieczór dyskusyjny, zagajony referatem **red. Jana Wolskiego.** Skrót referatu i dyskusji niżej podajemy.

*

Jedną z miar żywotności ruchów społecznych, zmierzających w dalszą przyszłość, jest **stopień atrakcyjności** ich **dla młodzieży.** Jak przedstawia się pod tym względem kooperacja pracy?

Z obserwacyj i doświadczeń dotychczasowych nic na razie w tej kwestji powiedzieć nie możemy. Ruch nasz bowiem w Polsce zaczyna dopiero powstawać. Jest mało znany wogóle, a wśród młodzieży w szczególności. Młodzież w swej olbrzymiej większości nic o ruchu naszym nie wie; a gdy wie,— to bardzo niewiele i niedokładnie. Na wnioski więc w tym względzie, oparte na obserwacji i doświadczeniach, jest jeszcze u nas z a   w c z e ś n i e.

Mamy, coprawda, pewien teren obserwacyjny, a mianowicie — drużyny junackie. Ale jest to teren jeszcze świeży i bardzo specyficzny. Jakkolwiek idea spółdzielczości pracy spotyka się wśród junaków z dużym, jak dotąd, entuzjazmem, nie powinniśmy z tego tylko faktu wyciągać przedwcześnie zbyt ogólnych wniosków.

Narazie pozostają więc nam tylko rozważania teoretyczne. Na podstawie analizy właściwości charakterystycznych kooperacji pracy spróbujmy odpowiedzieć na pytanie: czy właściwości te mogą pociągnąć ku niej serca, umysły i wolę młodzieży?

*

Spółdzielczość pracy (w swym charakterze nowoczesnym) jest wyrazem twórczego zbiorowego protestu pracowników najemnych przeciw biernej, nieodpowiedzialnej i upokarzającej roli, sprzecznej z poczuciem godności obywateli współczesnej demokracji, jaka (rola) przypada najmicie w warsztacie jego pracy, a ogółowi najemników w tych wszystkich procesach życia zbiorowego, gdzie praca najemna występuje.

Otóż temu systemowi pracy najemnej, będącemu jednem z podstawowych założeń kapitalizmu — i to zarówno kapitalizmu prywatnego, jak państwowego, komunalnego czy społecznego — kooperacja pracy przeciwstawia radykalnie system inny, wręcz przeciwny, system wolnego zrzeszenia pracowników, system podnoszący dotychczasowego najmitę do zaszczytnej roli pracownika-obywatela, współodpowiedzialnego przed społeczeństwem za swoją pracę w wolnym i samorządnym zespole spółdzielczym.

Radykalnie zmieniając położenie i rolę pracownika w warsztacie pracy, kooperacja pracy stwarza możliwości i konieczność radykalnej przebudowy całego dotychczasowego ustroju, przebudowy od podstaw, od zasadniczych komórek życia zbiorowego — na podstawach nowych, odpowiadających potrzebom, wymaganiom oraz poczuciu sprawiedliwości i godności ludzkiej współczesnego społeczeństwa.

Żaden ze współczesnych ruchów społecznych nie sięga tak głęboko w swojej akcji praktycznej do podstaw dotychczasowych ustroju i nie dokonywa tak radykalnych zmian właśnie w tych podstawach, jak to czyni spółdzielczość pracy.

A przytem w swej specyficznej akcji przewrotowej (nie wywrotowej!), akcji wyłącznie pozytywnej i konstruktywnej — spółdzielczość pracy jest całkowicie pozbawiona wszelkich akcentów zachłanności czy zaczepności w stosunku do innych prądów wyzwoleńczych, nurtujących dziś w szerokich warstwach proletarjatu. Żaden z tych prądów (społecznych, gospodarczych, kulturalnych czy politycznych) w swoich dążeniach do pozytywnych i konstruktywnych osiągnięć nie znajdzie z kooperacją pracy punktów sprzecznych. Przeciwnie — każdy z tych prądów może ją uważać za swojego naturalnego sojusznika, potężnego i niczem niezastąpionego, chociaż działającego całkiem samodzielnie i niezależnie na swoim własnym specyficznym odcinku.

Radykalizm ideologji kooperacji pracy, godzącej w system najemnictwa, tę najbardziej skompromitowaną i bolesną dla świata pracy najemnej podstawę dzisiejszego zachwianego ustroju społeczno-gospodarczego, — nie może, mojem zdaniem, nie pociągać do siebie dzisiejszej młodzieży z warstwy proletarjackiej, — i to zarówno młodzieży robotniczej, jak i inteligenckiej. Wszak najstraszniejszą zmorą tej młodzieży i przedmiotem głównej troski jest dziś dla niej właśnie kwestja pracy zarobkowej, do której to kwestji z takim radykalnym, a zarazem pozytywnym i praktycznym programem podchodzi właśnie spółdzielczość pracy.

*

Drugą atrakcyjną cechą kooperacji pracy może i powinno stać się dla młodzieży głębokie **poszanowanie osobowości każdego człowieka,** tkwiące w założeniu tego ruchu.

Ruchy, nie oparte na poszanowaniu jednostki, chętnie posługujące się demagogją lub dyktaturą, ruchy, w których szeroki ogół uczestników jest zawsze tylko (w świadomości przywódców) motłochem, wymagającym odgórnego kierownictwa takiemi lub innemi metodami, — ruchy te (tak modne doniedawna) budzą dziś w stosunku do siebie coraz większe zastrzeżenia wśród szerokich mas młodzieży. I nic dziwnego. Bo młodzież, jako element najbardziej zapalny, ufny, ofiarny i niedoświadczony — staje się w tych ruchach mniej lub więcej ślepem narzędziem kierowniczej woli, „murzynem", wykonującym najbardziej ryzykowne i nieobliczalne zlecenia. Część młodzieży, porywanej przez takie prądy, demoralizuje się i, albo idzie w górę w hierarchji swoich obozów, nauczona posługiwać się metodami demagogji i innemi sposobami zdobywania wpływów i władzy, albo też marnieje w szarym tłumie rządzonego demagogją i rozkazami motłochu. Część natomiast, bardziej krytyczna, o postawie bardziej niezależnej i założeniach moralnych bardziej mocnych i humanitarnych — prędzej czy później wycofuje się z tych ruchów i w perspektywie czasu patrzy na tę swoją przeszłość z dużemi zastrzeżeniami.

I ta właśnie młodzież, pełna krytycznych, opartych na własnem doświadczeniu zastrzeżeń co do ruchów społecznych, posługujących się demagogją lub metodami odgórnego rządzenia, oraz olbrzymia większość młodzieży, która wogóle nigdy nie dała się porwać tym ruchom, — może i powinna znaleźć na drogach spółdzielczości pracy ujście dla swoich instynktów społecznych i temperamentu społecznego. Tu bowiem nie grozi jej rola naiwnego „murzyna", rola sprytnie kierowanego cudzą wolą narzędzia. Natomiast rola wolnego współtwórcy, atrakcyjna dla ludzi w wieku dojrzałym, nie może być mniej atrakcyjną dla młodzieży, zwłaszcza zaś dla młodzieży dzisiejszej, mającej duże doświadczenie negatywne.

*

Dalszą cechą spółdzielczości pracy, która (cecha) powinna zjednywać dla naszego ruchu młodzież, jest **wybitnie realizatorski charakter** tego ruchu.

Tu się nie poprzestaje na mówieniu i propagowaniu. I chociaż niema tu walki brutalnej ze wszystkiemi jej tak nieraz ponętnemi dla pewnego typu młodzieży akcesorjami, — jest natomiast coś jeszcze bardziej pociągającego od walki. Jest możność i konieczność wyładowywania niemniejszej energji i osiągania widomych rezultatów swojej aktywności.

Kto zna młodzież, ten przyzna, że udział w akcji organizacyjnej, a dalej w akcji realizacyjnej na polu spółdzielczości pracy nie może nie być dla niej pociągającym.

*

Wreszcie — młodzież jest ofiarną, jest skłonną do pokonywania oporów na dobrowolnie obranych drogach, wiodących do wzniosłych celów.

Otóż drogi spółdzielczości pracy, chociaż proste, nie kręte (i nie krętackie), — jednak są naogół trudne, zwłaszcza na początku. **Spółdzielczość pracy wymaga od swoich pionierów wielkiej wiary, wielkiej ofiarności i dużych wysiłków.** Dlatego ruch ten z takim trudem udaje się wśród ludzi starszych, obarczonych nałogiem sobkostwa, ludzi niezdolnych do silnej wiary, i ofiarności dla sprawy ogólnej. Młodzieży natomiast, jak wykazuje doświadczenie innych krajów, taka rola ofiarnych pionierów, pełnych zapału i wiary w powodzenie podejmowanej akcji społecznej, — odpowiada w bardzo wielkim stopniu. Ruchowi naszemu pionierzy tacy są potrzebni. I nie wątpimy, że do tej pięknej roli nie zabraknie w naszych szeregach młodzieży. Trzeba tylko szukać z nią kontaktów.

———————

Nad referatem red. Wolskiego rozwinęła się ożywiona dyskusja.

Inż. T. Serwaczyński podkreśla szczególną doniosłą pod względem gospodarczym i moralnym rolę spółdzielczości pracy dla młodzieży w dobie

obecnej (chroniczne bezrobocie). Twierdzi, że próby zaszczepienia idei i metod spółdzielczości pracy wśród młodzieży junackiej dały już takie rezultaty, które śmiało pozwalają nam na szersze wnioski pozytywne. Spółdzielczość pracy może i powinna stać się hasłem wstępującej w życie młodzieży, którą do pracy na tej drodze trzeba przysposabiać.

P. L. Wierzbicki ostrzega przed przecenianiem atrakcyjności dla młodzieży codziennej mrówczej pracy w spółdzielni. Bardziej atrakcyjną będzie dla młodzieży sama idea kooperacji pracy. I to tylko w połączeniu z bardziej ogólną ideą emancypacji klasy robotniczej i całkowitej przebudowy ustroju społeczno-gospodarczego.

P. J. Bobrownicki: Spółdzielczość pracy w warunkach dzisiejszych jest dla młodzieży atrakcyjną, ale zarazem zniechęca ją (młodzież) do siebie. Pociągają młodzież momenty etyczne ideologji, duch solidarności, radykalny protest przeciw najemnictwu i negatywna postawa wobec ustroju kapitalistycznego. Odstręczają młodzież od kooperacji pracy te olbrzymie trudności, jakie stoją dziś u nas na drodze pracy na tym odcinku, — trudności, wynikające z niewłaściwego stosunku do tych spółdzielni ze strony czynników publicznych i społecznych, mogących spółdzielnie zatrudniać i udzielać im kredytu.

P. W. Bogdanowiczowa proponuje odbycie szeregu konferencyj, poświęconych wyłącznie sprawie nawiązania właściwych kontaktów z młodzieżą.

P. M. Loebel. Należy już w szkole znajomić młodzież z ideologją, zasadami organizacyjnemi i z praktyką kooperacji pracy. Szkoła musi przysposabiać swych wychowanków do zaradności życiowej. A dla wielu z tych wychowanków jedynie spółdzielczość pracy może być drogą do zdobycia zatrudnienia. Mówca przytacza przykład spółdzielni warszawskich absolwentek szkół zawodowych „I n i c j a t y w a" i podnosi zasługę na tem polu nauczycielstwa żeńskich szkół zawodowych.

P. H. Purman widzi w codziennej praktyce spółdzielni pracy wiele momentów, które mogą i powinny uczynić tę praktykę atrakcyjną dla młodzieży. Oczywiście — niezbędny jest warunek, aby młodzież widziała w swych spółdzielniach ogniska wielkiego ruchu wyzwoleńczego. Młodzież chce służyć wielkiej sprawie, ma ambicję stawiania przed sobą wielkich celów. I właśnie spółdzielczość pracy, jako jedna z dróg do tych celów, może i powinna przyciągać do siebie młodzież.

P. Niesłuchowska proponuje zapraszać na konferencje specjalne T-wa przedstawicieli rozmaitych organizacyj młodzieżowych, bez różnicy kierunków politycznych.

P. J. Poczętowska zwraca uwagę na potrzebę rozróżniania 2-ch terenów młodzieżowych. Jeden z nich — to młodzież bezrobotna. Drugi — to młodzież szkolna. Dalej — osobno należy traktować sprawę kooperacji pracy wśród absolwentów szkół zawodowych. Wreszcie — na wszystkich tych terenach inaczej trzeba podchodzić do chłopców, a inaczej do dziewcząt. Na wszystkich terenach trzeba prowadzić pracę planową i systematyczną z uwzględnieniem wszędzie warunków i potrzeb specyficznych.

P. St. Reymond podkreśla potrzebę akcji prasowej na rzecz kooperacji pracy w pismach młodzieżowych oraz konieczność rozsyłania zawiadomień o zebraniach odczytowo-dyskusyjnych T-wa do wszystkich organizacyj młodzieżowych bez różnicy kierunków.

Na zakończenie **red. Wolski** podziękował wszystkim uczestnikom dyskusji za uzupełnienie jego referatu, który uważa za wstęp do szerszej akcji T-wa na terenie młodzieży. Zaznacza, że w pewnej mierze ta akcja jest już prowadzona. Podkreśla ścisły kontakt T-wa z akcją junacką, ze stowarzyszeniem „Służba Obywatelska" zrzeszającem nauczycielstwo żeńskich szkół zawodowych, wreszcie ze spółdzielniami absolwentek, które ukończyły te szkoły.

WŁADYSŁAW BAGIŃSKI

NIEMCY

Opieka nad byłymi uczestnikami obozów pracy

Służba pracy, którą w wielu państwach europejskich i pozaeuropejskich powołała do życia troska o fizyczne i moralne zdrowie bezrobotnej młodzieży, jest urządzeniem, funkcjonującem poza normalnem życiem społeczno-gospodarczem. Formy, w jakich ona się przejawia, są nowe; prace, które wykonuje, są pracami dodatkowemi. Służba pracy wyciąga młodego robotnika na pewien tylko okres z rynku pracy i ze stanu bezrobocia, hartuje go w tym czasie w pracy i wychowuje dla społeczeństwa, ażeby po kilku miesiącach zwrócić go przepełnionemu rynkowi pracy, nie uzbroiwszy go w żaden dodatkowy środek do walki o warsztat pracy.

W tych warunkach oczywiste jest niebezpieczeństwo, że te wartości, które poprzez służbę pracy starano się obudzić w duszy młodego robotnika, szybko zgasną; że junak (czy jak inaczejby się zwał) stanie się znów tylko jednym z szarego tłumu pozbawionych pracy i zarobku, zdanym na powolny rozkład sił duchowych i fizycznych.

W tem niezwiązaniu z bieżącem, potrzebującem stale nowych sił i energji życiem, tkwi wielki brak w organizacji służby pracy. Okoliczność, że służba pracy może zapewnić tylko 6-cio czy 12-to miesięczny, czy nawet jeszcz trochę dłuższy pobyt w obozie pracy, że pobyt w obozie nie jest poświęcony wyrobieniu u bezrobotnego żadnej specjalnej umiejętności, zapomocą której mógłby on (bezrobotny) mieć szanse znalezienia pracy, że wprost przeciwnie, raczej przyczynia się jeszcze do całkowitego zapomnienia wyuczonego poprzednio zawodu, że po upływie ustalonego okresu wysadza ona (służba pracy) młodego robotnika na beznadziejnym brzegu bezrobocia, — wszystko to razem składa się na problem niesłychanej wagi, od rozwiązania którego zależy przyszłość, wartość i celowość akcji obozów pracy.

Zagadnienie, co robić z uczestnikami obozu pracy po przebyciu tam ustalonego okresu czasu, jest tedy ściśle związane z samą istotą służby pracy.

*

W krajach, gdzie służba pracy została rozbudowana do ustawodawstwa społecznego, jako kamień węgielny opieki nad młodzieżą robotniczą oraz jako podstawa jej wychowania społecznego, problem ten zarysowuje się ze szczególną ostrością. Pojawiają się też rozmaite próby rozwiązania tych trudności.

Jedną z takich prób, stosowanych np. w Austrji, jest przedłużanie okresu służby pracy. Środek ten, oczywiście, niczego nie rozwiązuje, odsuwa tylko w czasie moment wysadzenia na brzeg młodzieży zatrudnionej w obozach pracy, w tem przekonaniu, że właśnie czas może przynieść rozwiązanie (co jest wyraźną omyłką).

Drugą próbą stosowaną w Austrji jak również i w innych krajach, jest utrzymywanie przez organa służby pracy własnych warsztatów pracy celem szkolenia w zawodzie niektórych uczestników obozów. Ten środek nie przynosi liczebnie wielkich rezultatów, gdyż ilość osób, mogących przewinąć się przez te warsztaty jest znikoma w stosunku do ogólnej masy uczestników obozów pracy.

Wreszcie trzecią próbą jest zabezpieczenie b. uczestnikom obozów pracy uprzywilejowanego stanowiska w państwowem pośrednictwie pracy. Ta ostatnia próba, częściowo przeprowadzona w Austrji, musi wywołać szereg zastrzeżeń. Byłoby rzeczą społecznie szkodliwą, gdyby były uczestnik obozu pracy, będąc młodym i nie posiadając nikogo na utrzymaniu,

miał pierwszeństwo przed starszymi robotnikami, żywicielami licznych rodzin. Następnie zaś należy pamiętać, że najczęstszym brakiem uczestników obozów pracy jest ich bezzawodowość. I właśnie w tym braku kwalifikacyj tkwi słabość młodzieży na rynku pracy. Przywilej w pośrednictwie nic na to nie poradzi, siły wykwalifikowane zawsze będą miały pierwszeństwo.

*

Wydaje się nam, że zagadnienie pomocy b. uczestnikowi obozu pracy w jego drodze z obozu do normalnego warsztatu pracy, do znalezienia sobie właściwego miejsca w życiu gospodarczem, nie może być rozwiązane zapomocą takich czy innych drobnych zarządzeń.

Droga ta nie jest jednolita dla wszystkich byłych uczestników obozów pracy. Jednak dla wszystkich jest ona ciężka i najeżona trudnościami. I jeżeli się pragnie, aby junak nie utracił na tej drodze wszystkich tych wartości, które zdobył w obozie pracy, — musi być nad nim roztoczona mądra opieka, która będzie w stanie pokierować jego krokami tak, że wreszcie w ten czy w inny sposób dotrze on do życia gospodarczego, znajdując w niem swój zawód, swój warsztat pracy i warunki dla swojej egzystencji.

Wydaje się nam, że wykonanie zadań, związanych z tą pomocą, może nastąpić tylko na drodze organizacji społecznej.

II

Dojście do takiej konkluzji ułatwia nam próba, rozwiązania opieki nad b. uczestnikami obozu pracy drogą organizacji społecznej, jaką spotykamy w Niemczech.

Wprawdzie niemiecka służba pracy różni się nieco swoim charakterem od służby pracy w innych krajach, zwłaszcza, od chwili wprowadzenia przymusu. Bardziej niż gdziekolwiek indziej podkreśla się tutaj zadania ideowo-wychowawcze i polityczne obozów pracy, oraz sprawy przysposobienia wojskowego.

Jednak, jeżeli chodzi o zagadnienie młodego robotnika, zwolnionego z obozu pracy, to nie różni się ono w niczem od tego, które np. niepokoi nasze umysły. I tam, jak u nas, po skończonej służbie staje za bramą obozu przed bramą życia młody człowiek bez grosza, bez doświadczenia, często bez zawodu, bez realnego planu życiowego, bez rady i pomocv. Jedyne wartości, jakie posiada, — to doświadczenie wspólnej pracy dla dobra ogólnego, przeżycia wspólnoty koleżeńskiej i pozytywne nastawienie umysłu. — **Ale wszystkie te wartości łatwo może stracić.**

*

Widząc, konieczność przeprowadzenia b. uczestnika obozu pracy po trudnej drodze z obozu do normalnego samodzielnego życia, widząc trudności i niebezpieczeństwa tej drogi, — niemieccy kierownicy służby pracy powołali do życia specjalną organizację pod nazwą Arbeitsdank, która ma wykonywać dwa zasadnicze zadania: 1) utrzymywanie wśród b. uczestników obozów pracy żywej tradycji służby pracy, kontynuowanie pracy wychowawczej obozów, pomnażanie zdobyczy ideowo-duchowych, we wspólnej pracy nabytych; 2) roztoczenie opieki moralnej i materjalnej nad b. uczestnikami obozów pracy i ułatwianie im wejścia do odpowiedniego zawodu i do życia gospodarczego.

W danej chwili interesuje nas to drugie zadanie i jemu to w dalszym ciągu będziemy poświęcać przedewszystkiem naszą uwagę.

*

Arbeitsdank jest przedewszystkiem pomyślany jako organizacja b. uczestników obozów pracy.

W niektórych formach swej działalności dociera Arbeitsdank już do uczestników obozów pracy, jednak w zasadzie organizuje ich w kołach lokalnych t. z. Mitgliedschaften dopiero po wyjściu ze służby pracy. Te koła lokalne mają być ośrodkami pielęgnowania tradycyj służby pracy, ogni-

skami działalności kulturalno-oświatowej, oraz organem, za pomocą którego b. uczestnik obozu pracy uzyskuje od Arbeitsdanku pomoc i opiekę.

Członkiem Arbeitsdanku może być tylko b. uczestnik służby pracy, który odbył swą służbę normalnie i jest w posiadaniu t. z. honorowego znaczka Arbeitsdienstu.

Składka członkowska wynosi od 20 do 50 gr. miesięcznie, przyczem bezrobotni mogą być wogóle zwolnieni od jej płacenia. Składki są przeznaczone w 40% na zasilanie t. z. funduszu pomocy koleżeńskiej, w części idą na potrzeby koła lokalnego, w części zaś na utrzymanie aparatu organizacyjnego. Składki członkowskie stanowią tylko znikomą — bodaj jedną piątą — część wpływów Arbeitsdanku.

Główna część wpływów pochodzi stąd, że Arbeitsdank ma być zarazem i jest organizacją kierowników służby pracy, którzy są bardziej na jego rzecz opodatkowani. Wreszcie członkami Arbeitsdanku mogą być i są instytucje społeczne i gospodarcze, które składkami i zasiłkami wspierają finanse tej organizacj.

*

Arbeitsdank jest organizacją samodzielną, niezależną od organów służby pracy, choć z niemi ściśle współpracuje.

Posiada ona osobowość prawną i, jako stowarzyszenie ściśle związane z partją narodowo - socjalistyczną, cieszy się szczególną opieką państwa.

Współpraca Arbeitsdanku ze służą pracy (Arbeitsdienst) jest uwidoczniona w ten sposób, że jego najwyższym kierownikiem (prezydentem) jest kierownik służby pracy Hierl, podsekretarz stanu w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych. On nadaje statut i mianuje zarząd Arbeitsdanku, który kieruje wszystkiemi sprawami organizacji, będąc odpowiedzialnym wobec prezydenta.

Obok zarządu funkcjonuje t. z. rada przyboczna, złożona z przedstawicieli rządu, partji, życia społecznego i gospodarczego. Zadaniem jej jest wspomagać radą zarząd.

III

Opieka nad b. uczestnikami służby pracy ze strony Arbeitsdanku przejawia się głównie w dwóch następujących formach: **1) pomoc materjalna członkom,** znajdującym się w biedzie, **2) t. z. opieka zawodowa,** czyli troska o dostarczenie b. uczestnikowi służby pracy zarobku w odpowiednim zawodzie i wprowadzenie go do odpowiedniego warsztatu pracy, lub dopomożenie mu do zdobycia samodzielnej egzystencji.

*

Pierwsza forma opieki znajduje swą podstawę materjalną przedewszystkiem we wspomnianym już funduszu pomocy koleżeńskiej i ma być wyrazem poczucia wspólnoty wszystkich uczestników służby pracy, która nie może pozwolić na to, aby kolega znalazł się w sytuacji bez wyjścia.

Przejawia się ona w rozmaitych formach i rozmaitych okolicznościach, najczęściej jednak w formie drobnych zasiłków na zakup ubrania, na koszty podróży dla opuszczającego obóz kolegi, nie posiadającego własnych pieniędzy.

Pomoc ta idzie jednak dalej i obejmuje zasiłki w wypadku choroby, zapewnienie bezpłatnych miejsc pobytu w sanatorjach lub domach wypoczynkowych*), opiekę w wypadku uszkodzeń ciała, spowodowanych wypadkami przy pracy, pomoc prawną, opiekę nad wędrującym kolegą i. t. p.

Jest to t. z. pomoc w poszczególnym wypadku, której charakter i forma

*) Arbeitsdank posiada 5 własnych domów wypoczynkowych, z ogólną liczbą łóżek ponad 200. Ponadto na podstawie odpowiednich umów korzysta z sanatorjów Kas Chorych.

jest zależna od danej potrzeby. Arbeitsdank ma za zadanie te wszystkie poszczególne wypadki w miarę możności załatwiać we własnym zakresie, lub postarać się o pomoc właściwych organów opieki społecznej.

*

Druga forma opieki (t. z. opieka zawodowa) jest najważniejszem zadaniem i stanowi bodaj istotę Arbeitsdanku.

Jej konieczna potrzeba wynika przedewszystkiem z tego faktu że prawie 50% uczestników służby pracy stanowią niewykwalifikowani robotnicy, że z pozostałej reszty połowa albo jest niedouczona, albo straciła swe umiejętności zawodowe; że wreszcie zmienna sytuacja na rynku pracy wymaga przerzucenia się z jednego zawodu do drugiego.

Celem opieki zawodowej Arbeitsdanku jest planowe kierowanie młodymi robotnikami, opuszczającymi obozy pracy, aby po odpowiedniem przeszkoleniu, po nabyciu potrzebnej sprawności zdobyli lub umocnili swój zawód, i aby w tym zawodzie znaleźli możliwości egzystencji. Zadanie jest niesłychanie trudne i wymaga dużych środków oraz umiejętnego wykorzystania istniejących urządzeń dla tego celu.

Arbeitsdank stara się wykorzystać wszystkie drogi, prowadzące do tego celu. Zasadniczo jednak kroczy przeważnie następującemi trzema drogami: **1) szkolenie lub przeszkalanie zawodowe, 2) przesiedlanie na wieś, 3) Popieranie osadnictwa.**

Szkolenie i przeszkolenie zawodowe przeprowadza Arbeitsdank za pośrednictwem urządzeń Niemieckiego Frontu Pracy (organizacji, która zajęła miejsce dawnych związków zawodowych) lub też Urzędów Pracy (będących organami ubezpieczeń na wypadek braku pracy i pośrednictwa pracy). Koszty szkolenia b. uczestników obozów pracy ponosi Arbeitsdank. Przesłanką celowości i skuteczności tej akcji jest dobre orjentowanie się w potrzebach rynku pracy, co Arbeitsdank uzyskuje przez ścisłą współpracę z organami pośrednictwa pracy i z Niemieckim Frontem Pracy.

Przesłanką drugiej akcji (przesiedlania na wieś) jest brak rąk roboczych w niemieckiem rolnictwie i możliwości znalezienia stałego źródła dochodu na wsi przez młode siły robocze. Arbeitsdank wspiera akcję przesiedlania na wieś zarówno przez propagandę, przez pomoc materjalną, przez wybór odpowiednich sił i przeszkalanie ich na własnych lub wybranych gospodarstwach.

Wreszcie trzecia droga (wspieranie osadnictwa). Osadnictwo w Niemczech, czy to w formie osadnictwa włościańskiego, czy też osadnictwa przyfabrycznego lub podmiejskiego jest b. wspierane przez państwo. Arbeitsdank zapomocą swoich urządzeń nietylko służy radą i pomocą chętnym uczestnikom obozów pracy, lecz także udziela im niewielkich kredytów, lub dzięki swej poręce ułatwia zdobycie kredytu gdzieindziej. Uprzednio jeszcze dopomaga im do osiągnięcia tych właściwości i umiejętności, które są wymagane przez prawo od osadników.

*

Niestety — nie posiadamy materjału cyfrowego, któryby mógł zobrazować działalność Arbeitsdanku. Wynika to przedewszystkiem z tego, że organizacja ta dopiero z początkiem ubiegłego roku rozpoczęła swą właściwą działalność. W centralnem biurze Arbeitsdanku podają, że w pierwszej połowie 1935 r. zmobilizował on i wydał na pomoc w poszczególnych wypadkach i na opiekę zawodową półtora miljona marek.

*

Należy dodać, że dla łatwiejszego osiągania swego celu (t. j. doprowadzenia młodzieży robotniczej do zabezpieczonej egzystencji) wprowadził Arbeitsdank do służby pracy specjalną formę książeczek oszczędnościowych.

Książeczki te, na które można wpłacać wkłady począwszy już od 50 fen., mają z jednej strony ułatwić uczestnikowi obozu pracy zebranie pewnej, choćby małej sumy gotówkowej, która może mu być pomocną przy zdobywaniu zawodu lub samodzielnego warsztatu, z drugiej zaś — mają wykazać wytrwałość i zmysł oszczędności u b. uczestników obozów pracy, co jest rzeczą dużej wagi przy udzielaniu kredytu osobistego.

Ponadto sumy, w ten sposób zebrane, mają stworzyć fundusz kredytowy, z którego będą mogły być wspierane wysiłki b. uczestników obozów pracy, celem zdobycia samodzielnej egzystencji.

IV

Charakterystyczną cechą Arbeitsdanku jest to, że nie on sam zajmuje się szkoleniem zawodowem, nie on sam prowadzi akcję osiedleńczą i. t. p., lecz że stwarza on swoim członkom możność korzystania z istniejących już urządzeń celem zdobycia sobie zawodu lub innej możliwości egzystencji.

Arbeitsdank usiłuje zostać organizacją techniczną, mającą na celu zbliżenie do młodego bezrobotnego tych dalekich i często nieosiągalnych środków wyjścia z apatji i bezrobocia, które jednak w organizacji społecznej i państwowej istnieją.

Wydaje się, że koncepcja ta jest słuszna. Mobilizując dość duże środki pieniężne i odpowiednio niemi gospodarując, może taka organizacja jak Arbeitsdank osiągnąć duże rezultaty, wprowadzając do czynnego życia zawodowego nowe i dodatkowe siły bez szkody dla innych.

*

Jako orgaizacja techniczna musi ona (Arbeitsdank) ściśle współpracować z temi związkami, korporacjami i organami, które w życiu społeczno-gospodarczem odgrywają rolę kanałów, doprowadzających nowe siły do życia gospodarczego, — t. j. z organizacjami pośrednictwa pracy, z organizacjami zawodowemi i gospodarczemi.

Rola Arbeitsdanku polega na tem, aby podjętą z otchłani bezrobocia przez służbę pracy siłę roboczą, odświeżoną i zahartowaną w obozach pracy, przeprowadzić w sposób najprostrzy i bez tarć do życia gospodarczo-zawodowego.

W związku z licznemi zapytaniami, kiedy zostanie wydany **podręcznik instrukcyjny** dla spółdzielni pracy, zarząd naszego T-wa zawiadamia, że pierwsza część tego podręcznika została już opracowana i wkrótce wyjdzie z druku.

Prenumerata: roczna — **zł. 10.—**, półroczna — **zł. 6—**, kwartalna — **zł. 3.—**
Pojedyńczy numer bez przesyłki **1 złoty.**

Wydawca: **Marja Sierakowska** w imieniu Towarzystwa Popierania Kooperacji Pracy

Redaktor: **Jan Wolski**

Drukarnia Artystyczna, Warszawa, Nowy Świat 47, telefon: 635-80 i 635-83.